

Forschungsprojekt: Diagnose des Lernklimas

Präsentation im Rahmen der Rheinischen Personalgespräche am 13.10.2005

1. Ausgangslage

Vor dem Hintergrund sich immer schneller verändernder Arbeitsprozesse und Kundenwünsche zielen viele Unternehmen auf eine kontinuierliche Produktivitäts- und Qualitätssteigerung und eine konsequente Kundenorientierung ab. Dies erfordert jedoch vom einzelnen Mitarbeiter und von ganzen Organisationseinheiten eine hohe Veränderungsbereitschaft und die intensive Auseinandersetzung mit den täglichen Arbeitsroutinen, um Verbesserungspotenziale zu erkennen und gezielt nutzen zu können. Eine entscheidende Rolle spielt in diesem Zusammenhang der Umgang mit Fehlern, die als Hinweise auf suboptimale Prozesse und Strukturen verstanden werden können. Ob die Mitarbeiter im Arbeitsalltag jedoch aktiv auf Fehler achten und ob diese tatsächlich für individuelle und kollektive Lernprozesse nutzbar gemacht werden, hängt vom jeweiligen Lernklima ab, insbesondere davon, wie die Mitarbeiter den Umgang mit Fehlern erleben.

2. Untersuchungsgegenstand

Dieser Frage widmet sich das hier beschriebene Forschungsprojekt. Mit Hilfe eines am Institut für Psychologie entwickelten Fragebogens kann erfasst werden, welche Möglichkeiten im Arbeitsalltag genutzt werden, um aus Fehlern zu lernen. Die Mitarbeiter werden danach befragt, inwieweit die Vorgesetzten, Kollegen, Arbeitsstrukturen und gelebten Werte des Unternehmens aus ihrer Sicht das Lernen aus Fehlern unterstützen. Die Fragen beziehen sich im Einzelnen auf die folgenden Aspekte:

- | | | | |
|---|---|------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ Erkennen von Fehlern ◆ Zuschreibung und emotionale Verarbeitung von Fehlern ◆ Analyse und Korrektur von Fehlern ◆ Weitergabe von Wissen aus dem Umgang mit Fehlern | } | <p>bezogen
auf</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vorgesetzte ◆ Kollegen ◆ Werte und Grundhaltung ◆ Arbeitsprozesse und Strukturen |
|---|---|------------------------|---|

3. Aufwand

Für die Diplomarbeit sollen die Mitarbeiter ausgewählter Gruppen, Abteilungen oder Leitungsbereiche verschiedener Unternehmen befragt werden. Führungskräfte können gegebenenfalls für eine Bewertung der Gruppenleistung herangezogen werden. Die Bearbeitung des in Papierform oder als Online-Version dargebotenen Fragebogens dauert ca. 30 min. Jedes beteiligte Unternehmen sollte eine Kontaktperson bereitstellen, die als konkreter Ansprechpartner für die Befragung fungiert und diese organisatorisch unterstützt.

4. Nutzen

Durch eine Befragung in Ihrem Unternehmen können Sie einen Überblick darüber gewinnen, wie aus Sicht Ihrer Mitarbeiter im Arbeitsalltag mit Fehlern umgegangen wird. Es werden konkrete Ansatzpunkte deutlich, wie bessere Grundlagen für ein aktives Lernen aus Fehlern geschaffen werden können und wie dadurch das Vertrauen der Mitarbeiter in das Unternehmen und deren Leistungs- und Entscheidungsbereitschaft gefördert werden können.

Kontakt:

Daniel Putz (Diplomand am Institut für Psychologie der RWTH Aachen)
 Adresse: Maarweg 52-54, 50933 Köln
 Tel.: 0221/1689994
 E-Mail: daniel.putz@gmx.de

Dr. Jan Schilling, Lehrstuhl für Betriebs- und Organisationspsychologie der RWTH Aachen
 Jägerstr. 17/19, 52056 Aachen
 Tel.: 0241/8096127
 E-Mail: Jan.Schilling@psych.rwth-aachen.de